

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang pertama berjudul “*Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) dalam Meningkatkan Penggalangan Dana*” oleh Eli Alawiyah, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2014. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jabarkan didalam skripsi dengan judul Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) dalam Meningkatkan Penggalangan Dana, maka dapat disimpulkan bahwa cara yang digunakan untuk merekrut dengan menggunakan *Strategy Made* (strategi membina) yaitu strategi yang lebih mengutamakan pembinaan kepada para relawannya, melatih kemampuan, sifat, mental, kerjasama relawannya dan membangun kepedulian antar sesama. Rekrutmen relawan dilakukan secara bertahap yang memfokuskan pada pembinaan para relawannya. Setelah para relawan direkrut, kemudian KNRP memberikan fasilitas pelatihan atau training yang fungsinya sangat bermanfaat untuk menambah kefahaman relawan, memperkuat team work dan memberi motivasi lebih kepada relawan untuk terus bekerja dari hati dan sepenuh hati menggelang dana untuk saudara semuslim di Plestina dalam meraih pembebasan masjid Al-aqsha dan kemerdekaan Palestina.

Strategi harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dialami oleh organisasi tersebut. KNRP membuat persyaratan untuk orang-orang yang tertarik dan tergerak hatinya untuk menjadi relawan KNRP. Dan yang menjadi sasaran relawan bagi KNRP adalah kaum pemuda, pemuda dari kalangan mahasiswa, karena dinilai yang memiliki waktu waktu yang cukup efektif untuk kegiatan, senang bekerjasama dan memiliki kepedulian yang tinggi. Relawan KNRP difasilitasi forum silaturahmi atau pertemuan yang diadakan secara rutin tiap bulannya sebagai sarana penjagaan terhadap relawan yang telah bergabung, sehingga inilah yang dapat bertahanya KNRP. Kemudian mengevaluasi strategi rekrutmen. Kegiatan di KNRP yang diwadahi dalam satu forum rapat periodik. Rapat evaluasi bulanan dan juga rapat evaluasi tahunan yang juga menjadi momen pembaharuan kepemimpinan atau regenerasi pengurus KNRP.

Persamaan dengan penelitian adalah sama-sama meneliti tentang rekrutmen. Perbedaannya adalah objek penelitian yang berjudul “Strategi Rekrutmen Relawan Komite Nasional untuk Rakyat Palestina (KNRP) dalam Meningkatkan Penggalangan Dana” oleh Eli Alawiyah meneliti di Komite Nasional Untuk Rakyat Palestina (KNRP) sedangkan penelitian ini dilakukan di Jalan Raya Manyar No.53, Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya. Dan perbedaan lainnya dari penelitian Eli Alawiyah ialah tidak hanya meneliti tentang rekrutmen tetapi juga meneliti tentang implementasi dan evaluasi strategi rekrutmen relawan. Sedangkan penelitian ini meneliti tentang rekrutmen dan motifasi relawan.

Motif yang menyebabkan orang ingin terlibat menjadi relawan karena motif sosial. Hal ini lebih disebabkan karena tujuan utama mereka ialah agar dapat memberdayakan masyarakat dan membantu orang lain. Kebutuhan ini timbul karena seseorang ingin dapat bergaul dalam masyarakat, kebutuhan bersosialisasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna. Walaupun pada awalnya mayoritas karena ajakan teman dan hanya ikut-ikutan saja. Dan tingkat kepuasan mereka terhadap fee yang diberikan oleh Rumah Zakat sangat memuaskan.

[illegible]

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang relawan dan motivasi relawan, perbedaannya adalah obyek penelitiannya, penelitian yang diteliti oleh M. Misbahus Surur meneliti di UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedangkan penelitian ini meneliti di Rumah Zakat Surabaya. Dan perbedaan yang lainnya adalah penelitiannya

1. Sistem

Menurut Davis sistem adalah sebagai bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud. Sedangkan lucas mendefinisikan sistem sebagai suatu komponen atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling bergantung satu sama lain lain. ¹

Secara sederhana suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain yang terpadu.²

suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen, batas sistem, lingkunganluar sistem, penghubung, masukan, keluaran, pengolah dan sasaran atau tujuan.

² Wahyudi Kumorotomo, Subando Agus Margono. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-organisasi publik*, 1996, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 8

1) Komponen sistem

Suatu sistem terdiri dari dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerjasama membentuk suatu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsisten atau bagian-bagian dari sistem.

2) Batasan sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan dan menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3) Lingkungan luar sistem

Lingkungan dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga merugikan.

4) Penghubung sistem

Penghubung merupakan media yang menghubungkan antara satu subsisten dengan subsisten yang lainnya. Melalui penghubung ini kemungkinan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainnya.

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu pool calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

- [illegible]

1) Sumber internal

a) Promosi

b) Transfer

[illegible]

Rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan. Sebagai contoh: *Utah Department Of Social Service* memiliki suatu program tempat para karyawan pelayanan sosial mempertukarkan pekerjaannya dengan dengan karyawan lain di divisi lain atau dengan karyawan dalam badan-badan federal sampai selama satu tahun. Pada akhir kontrak, mereka memiliki kesempatan untuk kembali keposisi lama mereka, atau tetap pada posisi yang baru. Program-program semacam ini memberi karyawan perspektif yang berbeda serta kesempatan untuk untuk mencoba posisi baru tanpa takut gagal. Pada gilirannya, pihak manajemen mendapatkan kesempatan untuk member gambaran kepada karyawan sebelum menentukan komitmen jangka panjang. dll⁶

[illegible]

Adalah iklan secara lisan, yaitu sarana bagi para karyawan lama memberi rekomendasi mengenai para pelamar dari luar perusahaan. Karena keterlibatan karyawan lama metode rekrutmen mencampur metode rekrutmen secara internal dan eksternal dan merupakan metode rekrutmen yang berbiaya rendah untuk setiap karyawan yang diterima.

Sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen perusahaan tersebut. Para pelamar walk-in applicant lebih banyak untuk pekerjaan klerikal dan jasa. Pelamar pekerjaan manajerial, para profesional dan tenaga penjual jarang yang melamar dengan cara ini

Sekolah dapat dikelompokkan dalam tiga jenis: sekolah menengah, sekolah kejuruan dan teknik, serta perguruan tinggi. Bagi kebanyakan perusahaan, semuanya merupakan sumber calon karyawan yang

penting, sekalipun tingkat kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis pelamar yang dicari.⁷

d. Kelebihan dan kelemahan rekrutmen karyawan internal dan eksternal

1) Rekrutmen internal

a) Kelebihan:

- (a) Karyawan telah familiar dengan perusahaan
- (b) Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah
- (c) Meningkatkan moral dan motivasi karyawan
- (d) Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat

b) Kelemahan:

- (a) Konflik politik promosi posisi
- (b) Tidak berkembang
- (c) Masalah moral tidak dipromosikan

2) Rekrutmen eksternal

a) Keunggulan:

- (a) Memiliki gagasan dan pendekatan baru
- (b) Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman
- (c) Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang

⁷Randal Schuler, Susan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1997, Erlangga, Jakarta, Hal. 238-243

b) Kelemahan:

- (a) Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan
- (b) Moral dan komitmen karyawan rendah
- (c) Periode penyesuaian yang lama.⁸

Langkah-langkah dalam proses rekrutmen menurut Sorkidjo Notoadmodjo, diantaranya:

- a. Analisis pekerjaan
- b. Penerimaan pendahuluan pelamar
- c. Tes-tes penerimaan
- d. Wawancara
- e. Pemeriksaan referensi
- f. Tes kesehatan
- g. Wawancara akhir
- h. Keputusan penerimaan.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini,

⁸ Sjafri Mangkuprawira, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, Hal. 94

manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. disisi lain, pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan dimasa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Jika disebuah perusahaan beberapa manajernya diajarkan menggunakan Lotus 123 untuk mengelola anggaran perusahaan, hal itu disebut proses pelatihan. Jika manajer yang sama mengambil kursus dalam teori sistem umum dan sistem informasi manajemen, serta manajemen kepemimpinan untuk membantu perusahaan agar perkembangannya lebih efisien dan lebih efektif dalam jangka panjang, maka upaya perusahaan tersebut lebih tepat disebut sebagai kegiatan pengembangan.

Jika pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karier. Setiap sistem

pelatihan dan pengembangan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan, jika ingin hal itu terlaksana secara efektif.

Menurut Michael R. Carrell et al ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- Memperbaiki kinerja
- Meningkatkan keterampilan karyawan
- Menghindari keusangan manajerial
- Memecahkan permasalahan
- Orientasi karyawan baru
- Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- Memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.⁹

3 . Relawan

- ### a. Pengertian Relawan

Relawan adalah orang-orang biasa yang memiliki hati luar biasa untuk menolong sesama, meski tidak jarang nyawa yang menjadi taruhan. Mereka adalah relawan kemanusiaan yang tanpa kenal lelah, tanpa pamrih, tanpa disuruh, bekerja dalam diam membantu saudara-saudara mereka yang terkenan musibah.

Relawan adalah orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksa).¹⁰

⁹Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia strategik*, 2011, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 134-135

3) Kontribusi nyata relawan terhadap masyarakat

4) Pelatihan dan dukungan emosional

[illegible]

5) Kebersamaan kelompok

4. Motivasi

Motivating atau pemotivasian kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya, atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.¹³

¹³ M. Manullang, 2012, *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 12

b. Macam-macam motivasi

Motivasi berdasarkan sikap menyangkut bagaimana orang berpikir dan merasa. Motivasi berdasarkan sikap adalah keyakinan diri mereka, kepercayaan diri mereka, sikap mereka terhadap kehidupan kehidupan positif maupun negatif. Motivasi berdasarkan sikap adalah bagaimana mereka merasakan masa depan dan bagaimana mereka bereaksi terhadap masa depan dan bagaimana mereka bereaksi di masa lampau.

Motivasi berdasarkan imbalan adalah ketika seseorang atau satu regu meraup imbalan dari satu aktivitas. Motivasi berdasarkan imbalan: jenis penghargaan atau hadiah yang menggairahkan orang, yang memacu mereka untuk bekerja lebih keras lagi.

[illegible]

